Cinquième réunion du Collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail

Journée du lundi 11 janvier 2010

Après avoir présenté les excuses des personnes se trouvant dans l’impossibilité d’assister à la présente réunion, Michel GOLLAC accueille Marceline BODIER, qui assurera dorénavant le secrétariat scientifique du collège.

Un rapide tour de table est effectué, afin de permettre à chaque participant de se présenter.

I. Statut de Norbert Holcblat

Michel GOLLAC indique que Norbert Holcblat, membre du collège à titre consultatif, a quitté ses fonctions de sous-directeur de la DARES pour de nouvelles fonctions au sein du Conseil d’orientation des conditions de travail (COCT). Les membres du collège souhaiteraient néanmoins qu’il continue à participer aux travaux de l’instance.

Il est procédé à un vote formel. La proposition visant à permettre à Norbert Holcblat de continuer à siéger au sein du collège d’expertise sur le suivi des risques psychosociaux est approuvée à l’unanimité.

II. Programme et calendrier des réunions à venir (avril, juin, octobre, décembre)

Michel GOLLAC suggère d’achever la collecte des informations au plus tard au mois d’avril et de procéder aux dernières auditions en juin. A l’occasion de la réunion du mois de juin, les membres du collège devront se mettre d’accord sur le message qu’ils entendent délivrer. Si d’aventure cela n’était pas possible à cette date, cette communication pourrait être reportée au mois d’octobre. A ce stade, il conviendra, toutefois, que le rapport soit en grande partie rédigé, étant entendu qu’il est prévu que le collège achève ses travaux en décembre.

Philippe ASKENAZY demande si l’objectif est d’avoir un rapport auquel adhèreraient unanimement l’ensemble des membres du collège.

Michel GOLLAC précise que le caractère unanime de ce rapport ne constitue pas une absolue nécessité et que des avis minoritaires pourront éventuellement être annexés, au dit document. Pour autant, il serait évidemment préférable que le dispositif préconisé par les experts soit unanimement approuvé par ces derniers.

Serge VOLKOFF souhaiterait que les membres du collège réfléchissent collectivement au centrage absolu ou relatif dudit rapport sur les enjeux quantitatifs. Le rapport doit-il porter la trace de débats sur les risques psychosociaux en général ?

Michel GRIGNON suggère de rédiger un rapport plutôt synthétique, présentant les recommandations à mettre en œuvre en matière de prévention des risques psychosociaux, et de multiplier ensuite les annexes, reprenant les débats qui auront eu lieu en séance. De fait, il serait en effet dommage de passer par pertes et profits tous les intéressants échanges qui auront eu lieu en réunions.

Michel VEZINA jugerait intéressant que le rapport ne soit pas exclusivement quantitatif mais comporte un chapitre sur les concepts sous-jacents à tous les thèmes qui auront été abordés lors des différentes séances. Un tel chapitre contribuerait en effet à renforcer la crédibilité des préconisations faites en réunion.

Michel GOLLAC fait observer qu'il n'y a pas de désaccord entre Michel Grignon et Michel Vezina ; il suggère par conséquent de rédiger un rapport relativement synthétique et d'y annexer un certain nombre d'éléments complémentaires. Il ne serait pas superflu, en outre, que ce rapport serve de mode d'emploi pour l'utilisation de données qui seront produites ultérieurement, étant entendu qu'un certain nombre d'acteurs éprouvent, encore aujourd'hui, quelque réticence quant à la possibilité d'opérer un chiffrage des risques psychosociaux.

Serge VOLKOFF suggère de prévoir un temps de réflexion du collège sur l'usage d'internet, dans le cadre du rapport qui sera élaboré par les membres du groupe de travail. Cela permettrait aux personnes d'accéder à des outils permettant de réfléchir à toutes ces problématiques.

Duncan GALLIE demande si les recommandations sur les outils de recherche à développer, dans un proche avenir, ont vocation à figurer dans le rapport.

Michel GOLLAC répond par l'affirmative.

Michel Vézina demande s'il ne faut pas justement être plus précis sur les outils et indicateurs qui serviraient à appréhender des réalités actuellement mal connues.

Michel GOLLAC répond par l'affirmative, précisant aussi que pour certains thèmes mal connus, le Collège pourrait recommander de faire des études complémentaires.

Il revient ensuite à sa proposition consistant à tenir les prochaines réunions du collège en avril, en juin et en octobre, étant entendu que l'instance devra clore ses travaux au plus tard en décembre.

Thomas COUTROT estime un peu dangereux de travailler sur les concepts et les connaissances jusqu'en juin et de se mettre à débattre des outils seulement à ce moment-là. Il jugerait par conséquent pertinent de discuter, dès la prochaine réunion d'avril, des différents scénarios en fonction de l'évolution des outils statistiques actuels.

Michel GOLLAC prend note de cette remarque et suggère que les représentants du système statistique public fassent une présentation détaillée en avril, sur l'état d'avancement des recherches conduites sur toutes ces thématiques et sur le panel des outils statistiques à disposition.

Serge VOLKOFF appuie la suggestion faite par Thomas Coutrot. Les organismes parties prenantes envisagent en effet de développer des systèmes couplés « salariés / employeurs » ; or, si tel était le cas, cela influerait nécessairement sur les débats ayant lieu au sein du collège d'expertise.

Michel GOLLAC en convient. De fait, si des enquêtes couplées « salariés / entreprises » étaient réalisées de manière plus courante, cela ne manquerait pas d'influer sur le contenu des débats au sein de la présente instance.

Michel GRIGNON est favorable à un état des lieux sur le système statistique actuel et sur les évolutions à venir ; pour autant, il n'est pas d'accord pour faire de cet état des lieux le socle des recommandations qui seront émises, à terme, par le collège.

Michel GOLLAC souligne qu'il n'est pas question que le collège se serve de cette présentation des outils statistiques à disposition et de l'évolution de ces derniers, pour émettre ses recommandations. Pour autant, il pourrait être pertinent que le collège puisse solliciter, suffisamment en amont, l'introduction de questions ou de thématiques spécifiques dans les prochaines enquêtes qui seront mises en œuvre, sur les grands enjeux liés aux risques psychosociaux. De fait, de telles requêtes devront être présentées très en amont afin de pouvoir déboucher sur des résultats tangibles, dans des délais acceptables.

III. Vote de trois décisions

Michel GOLLAC suggère aux membres du collège de voter sur trois projets de décisions transmis en amont de la présente réunion.

Le premier de ces projets porte sur la proposition d'inclusion des salariés des trois fonctions publiques dans le champ du suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Le collège recommande également de publier des indicateurs au niveau de chacune des trois fonctions publiques.

Philippe DAVEZIES suggère d'indiquer que les travaux du collège ont « confirmé » et non pas « démontré » que les travailleurs des trois fonctions publiques étaient concernés par les risques psychosociaux, tant cette conclusion est évidente.

Michel GOLLAC précise qu'il convient de s'intéresser, à ce stade, au seul contenu des projets de décisions présentés en séance, étant entendu que la formulation de ces décisions sera évidemment plus détaillée dans le rapport qui sera rédigé, à terme, par le collège.

Le second de ces projets de décision propose d'inclure les travailleurs indépendants dans le champ du suivi statistique des risques psychosociaux au travail, dans la mesure où ceux-ci sont concernés par ce type de risques.

Le troisième de ces projets, enfin, stipule de ne pas confier aux médecins du travail la collecte d'informations dans le cadre d'une nouvelle enquête de dimension nationale visant à une excellente représentativité, compte tenu de leur charge de travail actuelle et de la diversité des opinions de ces derniers quant à l'opportunité de construire des indicateurs statistiques des risques psychosociaux au travail.

Philippe DAVEZIES souligne que les services de santé au travail, plus que les médecins eux-mêmes, pourraient tout à fait être mis à contribution dans la réalisation de ce type d'études, en recrutant par exemple des enquêteurs spécialisés.

Michel GRIGNON est d'accord sur la pertinence qu'il pourrait y avoir à confier, à des observateurs extérieurs rattachés aux services de santé au travail, la réalisation d'enquêtes objectives sur les conditions de travail des salariés. Si les études scientifiques montrent que la position d'observateur des risques psychosociaux est incompatible avec la mission clinique des médecins du travail, alors le Collège peut faire la recommandation. Sinon, si le problème est uniquement démographique (pénurie de médecins du travail), le Collège n'a pas à en tenir compte car sa mission est strictement scientifique.

Ellen IMBERNON est d'accord pour dire que les médecins du travail sont une profession sinistrée en France, à l'heure actuelle ; elle estime néanmoins un peu dommage d'exclure d'emblée ces acteurs de la contribution à la connaissance sur les risques professionnels.

Les médecins du travail sont en effet à même de donner de la visibilité globale à partir des observations dans le cadre des fonctions qu'ils occupent, sur le terrain.

Philippe ASKENAZY ne voit pas l'intérêt d'une telle proposition, qu'il juge quelque peu prématurée et non exempte de risques, dans la mesure où elle pourrait « apporter de l'eau au moulin » du MEDEF, en laissant planer un soupçon d'inefficacité et d'incompétence sur la profession des médecins du travail.

Bruno FALISSARD est au contraire plutôt favorable à cette proposition, qui reviendrait à ne pas rallonger le temps de travail administratif des médecins, lesquels se trouvent d'ores et déjà quotidiennement écrasés par la paperasse, ce qui réduit d'autant leur temps de présence devant les patients.

Philippe DAVEZIES souligne que les médecins du travail ne sont absolument pas opposés à la construction d'indicateurs statistiques sur les risques psychosociaux au travail.

Faisant référence à un ouvrage intitulé *Paroles de médecins du travail*, qui a évidemment contribué à faire ressortir un certain nombre de problématiques, Ellen IMBERNON jugerait impensable d'indiquer noir sur blanc, dans un projet de décision validé par le collège, que les représentants de cette profession ne pourraient en aucun cas participer à la construction d'indicateurs sur les risques psychosociaux au travail. Ce qui n'est pas souhaitable ce serait qu'ils se transforment en enquêteurs et remplissent trop de questionnaires.

Michel GOLLAC prend acte de toutes ces remarques, soulignant tout de même que tous les intervenants semblent d'accord pour dire qu'il ne serait pas pertinent de transformer les médecins du travail en enquêteurs. En outre, dans la mesure où ce projet de décision ne semble pas faire l'unanimité des membres du collège, à ce stade, Michel GOLLAC suggère de reporter le vote sur ledit projet à une date ultérieure.

Il est procédé à un vote formel sur les projets de décision n°2 et 3, portant sur l'inclusion des fonctionnaires et des travailleurs indépendants dans le champ du suivi statistique des risques psychosociaux au travail. Sous réserve des modifications apportées en séance, à la formulation de ces projets de décision, ceux-ci sont approuvés à l'unanimité.

IV. Discussion : variables ou dimensions supplémentaires (par rapport aux indicateurs provisoires)

Michel GOLLAC suggère aux membres du collège de se référer à un document transmis en amont et faisant état d'un certain nombre de variables pouvant entrer en ligne de compte dans l'élaboration d'indicateurs provisoires.

IV.1. Dimension : « travail de qualité »

La première de ces variables porte sur la nécessité de pouvoir faire « un travail de qualité » ou « du bon travail ».

Il convient en outre de « pouvoir prendre soin des situations particulières » et « d'avoir les moyens de faire un travail de qualité », y compris dans ce type de situations.

Pierre RABARDEL suggère de retenir plutôt l'expression « bon travail », dans la mesure où l'expression« travail de qualité » renvoie plutôt aux préconisations exprimées, en la matière, par les directions des entreprises, et non au point de vue que porterait le travailleur lui-même sur la qualité de son travail.

Michel GOLLAC prend acte de cette remarque.

Serge VOLKOFF insiste sur la nécessité de prendre en considération tous les cas de figure, y compris ceux pour lesquels il est « parfois », voire « rarement » impossible de fournir un travail de qualité. Il se demande comment tenir compte aussi du fait que les situations où il y a « rarement » des problèmes peuvent quand même être très douloureusement vécues.

Philippe DAVEZIES confirme que si l'on interroge les personnes sur le fait qu'elles ont ou non le sentiment de fournir « un travail de qualité », elles se contenteront de répondre sur la qualité du produit ou de la prestation finale. Si l'on interroge en revanche ces mêmes personnes sur le fait qu'elles ont ou non le sentiment de faire du « bon travail », elles intègreront d'emblée, dans leur réponse, des considérations ayant trait aux conditions de travail et à l'environnement dans lequel elles seront amenées à évoluer, au quotidien.

Michel VEZINA souligne que la variable relative au sentiment d'effectuer « un travail de qualité » est particulièrement pathogène, comme l'ont démontré les résultats d'une étude récente, conduite au Québec : la prévalence est faible (10%), mais le risque pour la santé est élevé. A cet égard, il conviendrait de mieux cerner cette dimension en posant une sous-question relative à la possibilité d'accomplir ou non un travail de qualité, en se conformant notamment au respect des règles de l'art concernant l'exercice de tel ou tel métier.

Annie WEILL-FASSINA précise qu'il convient de distinguer les personnes à qui il arrive *parfois* de ne pas être en mesure de fournir une prestation de qualité, de celles qui ne sont *jamais* en situation de parvenir à un tel objectif.

Michel GOLLAC objecte que Serge Volkoff a justement indiqué précédemment qu'il convenait de prendre en considération ces épiphénomènes également.

Annie WEILL-FASSINA maintient qu'il est nécessaire de ne pas appréhender à l'identique tous les cas de figure.

Serge VOLKOFF souligne à son tour la nécessité de repérer la fréquence et la gravité des situations difficiles, dans le cadre de modes de questionnements adaptés. Il conviendrait en outre d'opérer une distinction entre « l'efficacité » et « l'efficience », étant entendu que ce second concept sous-entend que le travail aura pu être accompli dans de bonnes conditions, et sans exercer une pression trop importante sur les personnes, tandis que le premier ne tiendra compte que du résultat obtenu.

Au vu des différentes remarques qui viennent d'être effectuées en séance, Michel GOLLAC prend acte de la distinction à opérer entre « travail de qualité » et « bon travail », étant entendu que le premier de ces deux concepts est lié au résultat obtenu, tandis que celui de « bon travail » prend en compte la manière dont ce résultat aura été obtenu (en termes de consommation des ressources à disposition, de fatigue générée, etc.).

Daniel VERGER attire l'attention sur le fait que les différences subtiles risquent d'être abrasées par les enquêteurs.

Michel GOLLAC résume l'état de la discussion : il s'agit de mesurer à la fois la qualité du travail, le coût (y compris humain) qui permet de l'obtenir. Et il s'agit de tenir compte des situations particulières : est-ce que les problèmes qui n'émergent que dans des situations particulières constituent un risque psychosocial ?

Serge VOLKOFF juge intéressant d'explorer toutes les facettes de la problématique dont il est présentement question. Lorsqu'une personne se trouvera contrainte d'accomplir un travail en gaspillant des ressources, elle ressentira en effet un vrai conflit de valeurs avec sa hiérarchie et n'aura évidemment pas le sentiment de faire du « bon travail ».

Michel VEZINA souligne la nécessité de clarifier la notion de « qualité », dans la mesure où celle-ci peut correspondre au respect des critères imposés par l'entreprise ou à la qualité ressentie effectivement par les travailleurs accomplissant leur tâche.

Pierre RABARDEL précise que la notion de qualité, dans les entreprises, est souvent liée à la possibilité de reproduire un processus donné. Par ailleurs, il suggère des reformulations précises pour les questions portant sur la qualité.

IV.2. Dimension : « pouvoir débattre », lieux de confrontation ; et dimension « métier » (avec notamment la possibilité de débattre de son contenu avec ses collègues)

Prenant acte de ces remarques, Michel GOLLAC se propose de continuer à passer en revue les variables pouvant entrer en ligne de compte dans l'élaboration d'indicateurs. A cet égard, il cite la nécessité de « pouvoir débattre avec les collègues des situations particulières » et de « pouvoir participer à une mise en débat de ce point de vue collectif avec la hiérarchie », au sein de « lieux de confrontation » spécifiques.

Michel VEZINA s'interroge sur le lien entre ce concept et celui de justice organisationnelle ou de justice procédurale. Il mentionne un questionnaire validé sur ces questions.

Michel GOLLAC propose l'examen de ce questionnaire lors de la réunion d'avril.

Philippe DAVEZIES note que les experts sont souvent tentés d'interroger uniquement les relations verticales, au sein des entreprises et ce alors même que les salariés n'arrivent bien souvent pas à s'entendre les uns avec les autres, à un niveau de hiérarchie donné.

Ellen IMBERNON souligne les risques qu'il y aurait à tomber dans le piège du management prétendument participatif, lequel ne revient, dans les faits, qu'à entériner le système hiérarchique en vigueur dans les entreprises.

Annie WEILL-FASSINA souligne que les salariés se plaignent souvent de manquer de temps pour réfléchir sur leurs métiers, compte tenu des contraintes de productivité qui sont les leurs.

Serge VOLKOFF souligne la nécessité de déterminer si les salariés ont la possibilité de débattre tranquillement des problématiques auxquelles ils se trouvent confrontés, au quotidien.

Duncan GALLIE estime que toutes ces questions ont trait aux enjeux antérieurement abordés sur le travail en équipe.

Michel GOLLAC prend acte de cette remarque, soulignant à son tour la nécessité de s'interroger sur les fondements mêmes du travail en équipe.

Philippe DAVEZIES souligne que certains salariés ignorent totalement la manière dont travaillent leurs collègues directs.

Il précise en outre qu'il convient de s'intéresser au fait que les supérieurs hiérarchiques tiennent ou non compte des problèmes qui leur sont signalés par leurs subordonnés, sans pour autant reporter sur ces derniers la nécessité de trouver une solution auxdits problèmes. En d'autres termes, il existe 1 001 façons, pour un supérieur hiérarchique donné, de « prêter attention » à ce que disent ses subordonnés.

Michel GOLLAC indique que la question du métier pourrait également constituer une variable à prendre en considération dans le suivi des risques psychosociaux. A cet égard, il conviendra de s'intéresser plus précisément à la « possibilité de débattre [du] contenu [dudit métier] avec ses collègues » et à la « possibilité de le transmettre »

Philippe DAVEZIES précise que certaines entreprises créent des sas pour que les jeunes ne soient pas « contaminés » par les plus anciens. Il devient alors pour le moins difficile de procéder à un échange de savoir-faire.

Ellen IMBERNON estime que la question du métier est de plus en plus vague, du fait de l'injonction de pluri-compétences qui existe dans nombre d'entreprises.

Serge VOLKOFF juge important de savoir à qui le métier exercé pourrait être transmis, le cas échéant, étant entendu qu'il peut parfois arriver que des quadras soient amenés à transmettre des savoir-faire à des salariés plus âgés qu'eux.

Michel GOLLAC a le sentiment que la question de la transmission du métier est éminemment complexe ; à cet égard, il suggère d'effectuer une veille bibliographique sur cet item.

Philippe DAVEZIES souligne l'importance de partager un même statut, au sein d'une équipe donnée. La coexistence de statuts multiples, au sein d'un même collectif de travail, est en effet susceptible de générer des dysfonctionnements et des effets pervers.

V. Audition de Christine Cohidon (épidémiologiste, InVS, Samotrace)

Ce point est reporté à une date ultérieure, en l'absence de la principale intéressée.

VI. Audition de Marc Loriol (sociologue, CNRS)

http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/marc-loriol,fr,8,46.cfm

VII. Discussion

1. Point général sur l'état d'avancement des revues de littérature

Catherine MERMILLIOD indique que l'enquête Santé Itinéraires Professionnels (SIP) qui sera prochainement mise en œuvre prendra en compte les trois fonctions publiques, conformément aux recommandations émises, en la matière, par le Collège.

2. Conclusions à tirer de l'audition de Marc LORIOL

Tout en reconnaissant tout l'intérêt présenté par l'exposé de Marc Loriol, Serge VOLKOFF dit que la présentation qui vient d'être faite lui pose des questions abyssales, car plus que des éléments de contexte, ce sont de véritables éléments de culture professionnelle du groupe qu'il faut prendre en compte, ce qui est difficile à faire dans un questionnaire. La définition de ce qu'est un facteur de risque peut varier du tout au tout, d'une profession à l'autre. C'est ainsi que les policiers peuvent notamment considérer l'exposition au danger comme un élément stimulant dans leur travail, et ce alors même que cet élément est plutôt appréhendé comme générant du stress pour d'autres corps de métiers. Dans ce contexte, peut-être faut-il systématiquement prévoir des questions sur la façon dont est vécue la situation.

Thomas COUTROT approuve, mais rappelle que les policiers ne sont pas un cas isolé ; on peut aussi penser aux pilotes de chasse ou aux guides de haute montagne. Mais ce que dit aussi Marc LORIOL, c'est que c'est finalement la latitude décisionnelle qui compte, ainsi que la reconnaissance. On se retrouve donc dans une situation classiquement décrite par les modèles.

Michel GRIGNON jugerait pertinent de s'interroger sur la manière de réduire, autant que possible, le nombre de questions à poser, en matière de suivi des risques psychosociaux. A cet égard, on pourrait notamment envisager de procéder à des analyses de covariance, en distinguant le niveau individuel, celui du collectif de travail, celui du secteur d'activité, afin d'optimiser la prise en compte des effets contextuels, tout en évitant d'alourdir de manière excessive le nombre de questions posées. La solution ne serait pas dans un raffinement du questionnaire, mais dans un raffinement des méthodes d'analyse.

Ellen IMBERNON fait remarquer qu'il faudrait poser une question sur l'adéquation à la culture de métier. Ensuite, évoquant le fait que les femmes auraient, comme Marc Loriol l'a rappelé dans son intervention, plus de facilité à exprimer leur mal-être que les hommes (ce qui aurait notamment conduit à élaborer des seuils de « dépressivité » différents selon les sexes), elle se demande si cet état de fait ne serait justement pas en train d'évoluer dans la mesure où des études récentes ont démontré que la prévalence de la « dépressivité » était finalement plus forte chez les hommes que chez les femmes.

Bruno FALISSARD précise que les seuils épidémiologiques de la dépression sont des normes culturelles et ne présentent aucune valeur clinique, dans la mesure où ils ont été définis de manière purement académique.

S'agissant des policiers, Bruno FALISSARD confirme que ce n'est pas parce qu'un individu se trouvera en situation de danger que celle-ci sera forcément délétère pour lui, d'un point de vue psychologique.

Serge VOLKOFF insiste sur la nécessité de distinguer la perception que les individus ont, d'une situation donnée, du réel impact psychologique que peut avoir ladite situation sur le psychisme de ces mêmes individus. En d'autres termes, si les policiers ont le sentiment d'être stimulés par leur exposition au danger, cela ne signifie pas, pour autant, que celle-ci ne soit pas nuisible à leur santé. Il ajoute que le lien avec la santé est à double sens : la pénibilité peut être une cause ou une conséquence de la mauvaise santé.

Philippe DAVEZIES souligne que l'on ne peut s'épanouir dans un travail, quel qu'il soit, sans s'exposer un minimum. Un salarié ne pourra en effet se satisfaire d'un métier que tout le monde pourrait exercer, sans aucune préparation préalable.

Annie WEILL-FASSINA souligne que ce n'est pas le danger en lui-même, qui est valorisant pour les policiers, mais la maîtrise de ce danger.

VIII. Discussion : variables ou dimensions supplémentaires (par rapport aux indicateurs provisoires) (suite du débat de la matinée)

VIII.1. Dimension : « pouvoir se développer »

Philippe DAVEZIES rappelle que dans certains métiers, l'évaluation se fait non sur la qualité, mais sur la rentabilité. C'est une dimension dont il faudra tenir compte, notamment pour les indépendants.

Michel GOLLAC indique que le fait de « pouvoir se développer » dans son travail, en « apprenant des choses nouvelles » et en éprouvant du « plaisir », pourra être pris en compte dans l'établissement de variables visant à permettre un suivi des risques psychosociaux.

Michel VEZINA souligne la nécessité de s'intéresser à la possibilité d'utiliser les nouvelles compétences acquises, dans le cadre de l'exercice de son métier, sans se limiter à une question consistant à déterminer si le travail exercé permet ou non d'apprendre des choses nouvelles. Il sollicite par ailleurs l'ajout d'une dimension de créativité ou d'inventivité qui serait permise par le travail.

Pierre RABARDEL précise que les risques psychosociaux, qu'il convient d'appréhender sur la durée, ont un impact sur la sphère professionnelle, mais également sur la vie personnelle et familiale des individus. Mais cette dimension temporelle, absente des questionnaires de Karasek et dans une moindre mesure de celui de Siegrist, est difficile à appréhender : faut-il des questions biographiques sur l'apprentissage et le perfectionnement ?

Michel GOLLAC insiste sur la nécessité de s'intéresser de près à la notion de plaisir au travail. Le fait d'exercer une activité génératrice de plaisir pourra en effet être modératrice d'autres facteurs de risques.

Michel GRIGNON est d'accord pour intégrer la dimension de plaisir au travail dans ce lot de variables, rappelant qu'une activité de loisirs se définit, d'un point de vue économique, comme une activité pour laquelle on ne serait pas prêt à payer pour qu'elle soit faite à notre place.

Michel GOLLAC précise qu'un bon indicateur du plaisir ressenti par un individu, dans le cadre de son activité professionnelle, pourrait résider dans le fait que cette personne souhaite ou non que ses propres enfants exercent la même profession qu'elle.

Michel VEZINA souligne que les personnes qui affirment qu'elles n'abandonneraient pas leur travail si elles gagnaient à la loterie – alors que la majorité affirme le contraire – doivent probablement éprouver du plaisir, au quotidien, dans l'exercice de leur activité professionnelle. Le travail a souvent une autre valeur que l'argent.

Thomas COUTROT estime qu'il serait effectivement pertinent de réfléchir à des trajectoires de long terme, comme Pierre Rabardel l'a suggéré précédemment ; pour autant, il ne voit pas très bien quels éléments biographiques synthétiques pourraient être inclus dans les questionnaires tels que celui de SIP, mis à part les questions très synthétiques qui y figurent déjà.

Serge VOLKOFF suggère de s'inspirer des réflexions en ergonomie sur le non-développement, qui est soit l'ankylose, l'immobilité, soit des changements constants qui ne donnent jamais l'occasion de tirer des enseignements de ce qu'on fait.

VIII.2. Dimension : « sur-qualification, sous-qualification »

Poursuivant le déroulé des variables à prendre en compte dans le suivi des risques psychosociaux, Michel GOLLAC aborde la question de la surqualification et de la sous-qualification, qui peuvent toutes deux constituer des facteurs de risques importants.

Serge VOLKOFF confirme que la sous-qualification et la surqualification présentent toutes deux des éléments pathogènes, mais qui sont très différents.

Michel GOLLAC rappelle aussi que la sous-qualification peut revenir à un problème de manque de reconnaissance, si on fait faire à quelqu'un un travail au maximum de ses compétences mais sans le reconnaître.

Il aborde ensuite la question de la nécessaire conciliation entre vie privée et vie professionnelle qui, si elle n'est pas atteinte, peut évidemment constituer un facteur de risques. Il précise par ailleurs que la réussite professionnelle, pour les femmes notamment, n'aurait pas toujours des effets positifs sur leur vie privée.

Philippe DAVEZIES précise que la trop grande imbrication entre la sphère familiale et la sphère professionnelle, au sein de certaines petites entreprises, peut parfois poser problème.

Michel GOLLAC confirme en citant l'exemple de la trop grande proximité entre les salariés agricoles et les exploitants pour lesquels ces derniers travaillent, qui peut effectivement être mal vécue. A l'inverse, l'étude de Balazs et Faguer sur une entreprise informatique a montré le risque également associé aux cas où l'entreprise ignore tout ce qui n'est pas professionnel.

Ellen IMBERNON précise que l'enquête Samotrace comportait justement une question portant sur les difficultés à concilier vies personnelle et professionnelle, laquelle faisait ressortir que davantage d'hommes ressentaient ce type de difficultés, dans la mesure où les femmes avaient quant à elles intégré, en amont, l'existence de telles contraintes dans le choix de leur activité professionnelle.

Michel GOLLAC revient sur la question de l'introduction de variables objectives et/ou subjectives.

Les indicateurs provisoires incluent beaucoup de questions semi-objectives. Faut-il plus d'indicateurs objectifs, plus proches des causes ?

Serge VOLKOFF jugerait quelque peu risqué d'opérer un tel découpage, dans la mesure où d'aucuns pourraient ensuite être tentés de privilégier d'emblée les variables estampillées comme objectives par le collège d'expertise.

Michel GRIGNON souligne la possibilité de créer des données objectives, sur la base d'une moyenne des informations subjectives collectées auprès des salariés d'une même entreprise.

Michel GOLLAC rappelle que les entreprises ne fournissent pas forcément des données objectives.

Michel GRIGNON explique que les données de SIRENE peuvent être considérées comme objectives, ou alors, les données obtenues en faisant la moyenne des réponses des salariés d'une même entreprise ou d'un même établissement.

Thomas COUTROT avoue être un peu mal à l'aise avec cette distinction entre variables objectives et variables subjectives, dans la mesure où certains acteurs pourraient ensuite être tentés de considérer comme objectives les informations émanant des seuls chefs d'entreprises et comme subjectives celles émanant des salariés. Par ailleurs, quand il s'agit de conflits de valeur, la distinction objectif/subjectif n'a pas de sens.

Michel GOLLAC précise une autre distinction : lorsqu'il y a conflit de valeurs, on peut lui rechercher des causes du côté de l'existence de méthodes d'évaluation des salariés par exemple, ce qui est une donnée objective.

Ellen IMBERNON jugerait intéressant d'interroger, sur un certain nombre de points, des salariés et des chefs d'entreprises. Elle avoue toutefois avoir quelque difficulté à appréhender la manière dont un tel questionnement pourrait s'organiser, même si elle n'imagine pas que les opinions collectées auprès de ces deux types de publics puissent diverger du tout au tout.

Michel VEZINA pense que la distinction objectif/subjectif renvoie à deux types d'enquêtes différentes.

Michel GOLLAC cite la possibilité d'enquêtes couplées salariés-entreprises (projet MEADOW).

Serge VOLKOFF souligne la nécessité de se donner les moyens de croiser les informations qui auront été recueillies, *via* un mode de questionnement objectif, avec celles qui l'auront été, dans le cadre d'un questionnaire plus subjectif.

Michel GRIGNON souligne que l'éventuel écart entre les réponses qui seront apportées à ces deux types de questionnements sera évidemment riche d'enseignements.

IX. Discussion (suite et fin) : liste de personnalités à auditionner ; forme que devront prendre les auditions (séance plénière ou comités *ad hoc*)

Une liste d'auditions en séance plénière ou par des comités *ad hoc* est discutée et enrichie. Le site internet du Collège rend compte des auditions effectuées.

Journée du mardi 12 janvier 2010

I. Points d'information DARES : articulation du collège avec les autres instances qui travaillent sur les RPS ; ESPS

Thomas COUTROT indique que la question des risques psychosociaux, qui est au centre des préoccupations politiques, a notamment fait l'objet d'une réunion du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT), en octobre dernier. Au cours de cette réunion, le Ministre a exigé que toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés engagent une négociation sur les risques psychosociaux au travail et sur les moyens de prévenir ce type de risques. Cette négociation devra avoir abouti avant la fin du premier trimestre 2010, dans un contexte de foisonnements d'initiatives – tant parlementaires que gouvernementales – sur toutes ces thématiques.

II. Audition de Johannes SIEGRIST

http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/johannes-siegrist,fr,8,48.cfm

III. Audition d'Hélène Sultan-Taïeb

http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/helene-sultan-taieb,fr,8,47.cfm

IV. Intervention de Michel Grignon sur la revue de littérature (en économie-gestion) réalisée avec Jennifer Reddock

IV.1. Exposé de Michel GRIGNON

Afin d'établir cette revue de littérature sur les risques psychosociaux (dans les domaines de l'économie et de la gestion), Michel GRIGNON indique avoir réfléchi aux thématiques suivantes :

1. biais d'endogénéité et expériences naturelles ;
2. biais de sélection et mobilité sur le marché du travail ;
3. facteurs organisationnels et coût du stress.

1. Biais d'endogénéité et expériences naturelles

Le biais d'endogénéité désigne le fait qu'il y a des gens qui ont des problèmes de santé qui se voient confier des postes dans lesquels il y aura déséquilibre entre demande et rétribution. On pense dès lors mesurer l'effet causal de ce déséquilibre sur leur santé, alors que c'est l'inverse.

Plutôt que de faire des études longitudinales, les économistes utilisent des chocs purement exogènes, i.e. indépendants des individus et surtout de la capacité des individus à changer de poste (il donne l'exemple de la fin du communisme en Russie).

S'agissant des effets que peuvent avoir des « chocs » de stress sur la santé des personnes qui y sont exposées, deux types de littératures ont été recherchées : une littérature macroéconomique, traitant

de l'impact des cycles d'affaires sur la santé en général ; une littérature microéconomique, reposant davantage sur des observations longitudinales.

S'inscrivant dans le cadre de cette littérature macroéconomique, Chris Ruhm démontre notamment que les récessions sont « bonnes pour la santé » et que le risque de mortalité cardio-vasculaire augmente au contraire en situation de croissance économique (à l'exception notable de la Suède). A noter, toutefois, que l'augmentation de la mortalité en période de croissance ne s'explique pas seulement par une intensification du travail mais également par le fait que les personnes s'exposent, parallèlement, à d'autres conduites à risques (alimentation excessive, consommation de tabac et d'alcool, recours accru aux moyens de transports, etc.). Le suicide reste quant à lui à contre-courant, dans la mesure où les personnes se suicident davantage en phase de récession.

Les ouvrages de littérature microéconomique sont, en la matière, très peu nombreux. On en dénombre néanmoins quelques-uns portant notamment sur l'absentéisme. Aucun document n'a en revanche été trouvé en entrant le mot-clé « *Job strain and stress* » dans EconLit.

2. Biais de sélection et mobilité sur le marché du travail

Il peut par ailleurs arriver que certaines personnes choisissent leur activité professionnelle en fonction du niveau de stress qui y serait, selon elles, lié. A cet égard, il est possible de démontrer, grâce à une simulation, la possibilité de générer une baisse sensible du stress moyen, dans une économie donnée, suite à l'augmentation du niveau de stress dans une catégorie de population prise isolément, mais sans compensation suffisante par le salaire, si bien que les salariés fuient ce secteur.

Thomas COUTROT fait observer que cela supposerait que le niveau d'emploi, dans un secteur donné, serait uniquement fonction du rapport entre le niveau de rémunération et le niveau de stress au travail.

Michel GRIGNON reconnaît qu'il existe, dans la vraie vie, bien d'autres facteurs : le modèle ne vaut notamment que si les gens peuvent choisir leur employeur, ce qui n'est pas forcément le cas. La revue de littérature explore précisément le thème de la fluidité du marché du travail, ainsi que le rôle du stress anticipé sur le choix d'emploi. Il précise s'être par ailleurs intéressé aux effets du changement d'emplois ou d'entreprise sur la santé des salariés, ainsi qu'à l'influence du caractère des personnes sur le choix des emplois.

Il existe finalement peu de littérature qui teste l'hypothèse ; elle est généralement sur des sujets connexes.

3. Facteurs organisationnels et coût du stress

Le travail sur ce thème est en cours.

IV.2. Discussion avec Michel GRIGNON

Michel GOLLAC note qu'il existerait un coût « caché » du stress. L'existence d'un tel phénomène conduirait en effet nombre de personnes à opter pour des postes moins rémunérés et moins intéressants que ceux auxquels elles pourraient théoriquement prétendre, compte tenu de leur niveau de compétences et de qualifications.

Thomas COUTROT suggère à Michel Grignon d'étendre sa recherche à la littérature portant sur les changements organisationnels et leurs impacts sur les conditions de travail.

Duncan GALLIE rappelle que les résultats sont très controversés concernant les effets du chômage sur le niveau de stress des individus, notamment à cause des délais à prendre en compte entre expérience aiguë du chômage et maladie.

Michel GRIGNON répond que les études de Ruhm montrant que les périodes de récession sont « bonnes pour la santé » sont clairement validées empiriquement ; corrélativement, l'hypothèse de Brenner, selon laquelle la mortalité augmente pendant les récessions, est rejetée. En conséquence, cela valide partiellement l'idée que les salariés acceptent sur le court-terme des niveaux de stress ou de pénibilité dommageables pour leur santé lorsque la croissance économique est forte, pour des raisons salariales : d'un côté, les employeurs préfèrent augmenter la productivité en jouant sur la marge intensive, i.e. les salariés en place, plutôt qu'en recrutant, au moins à court terme ; de l'autre, les salariés acceptent ce surcroît de contraintes, en échange de rémunérations avantageuses (la théorie du salaire d'efficience éclaire également ce choix).

Thomas COUTROT insiste sur la nécessité de prendre en compte tous les effets institutionnels. Le fait de changer souvent d'emploi n'aura en effet pas du tout le même impact aux Etats-Unis et au Danemark, par exemple.

Annie WEILL-FASSINA fait remarquer qu'on parle de stress sans préciser stress « de quoi », si bien qu'on inverse la causalité habituelle des risques psychosociaux (ce serait le stress qui a des effets sur le choix, l'action).

Michel GRIGNON répond que c'est précisément pour cela qu'on étudie les biais que cela peut produire.

Document rédigé d'après celui fourni par la société Ubiqus – Tél. 01.44.14.15.16 – http://www.ubiqus.fr – infofrance@ubiqus.com